
Van Stockholm tot Vlaanderen: over eindeloopbaan en arbeidsmarktexit in de Europese regio's

Het optrekken van de werkzaamheidsgraad staat centraal in de Europese Lissabonstrategie die gericht is op jobcreatie en economische groei. Het Steunpunt WSE bracht eerder al de globale voortgang inzake werkzaamheidsgraad voor de Europese regio's in kaart. Hieruit bleek dat de relatieve positie van Vlaanderen in een Europees regionaal vergelijkend perspectief de afgelopen jaren niet verbeterde (Sels & De Winne, 2009; Stevens et al., 2007), wel integendeel. De afstand ten opzichte van nabije en vergelijkbare regio's is gegroeid.

Specifiek voor de 55-plussers werd op de Europese top in Stockholm (maart 2001) de doelstelling vooropgesteld om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 50% te bereiken. Deze 50%-norm impliceert dat de helft van alle 55- tot 64-jarige Europeanen een betaalde job zou moeten uitoefenen. Met een Europese ouderenwerkzaamheidsgraad van 45,6% in 2008 is de vooruitgang vooralsnog onvoldoende om dit doel te kunnen bereiken.

In dit artikel presenteren we een tussentijdse evaluatie. We bekijken welke lidstaten anno 2008 de Stockholm doelstelling bereikt hadden. Vervolgens plaatsen we de prestaties van de Vlaamse arbeidsmarkt in een Europees regionaal vergelijkend perspectief. We verrijken de analyse van de ouderenwerkzaamheidsgraad met bijkomende parameters die samen een heldere en genuanceerde positionering van de Europese regio's toelaten.

Ouderenwerkzaamheid in Europa

De Europese lidstaten hebben als collectief een behoorlijke weg afgelegd in de periode 2001-2008. De globale werkzaamheidsgraad van 55-plussers nam toe van 37,5% in 2001 tot 45,6% in 2008. De kans dat de afstand tot de Stockholm doelstelling in de resterende twee jaren overbrugd kan worden, is echter uiterst klein. De twee te overbruggen jaren zijn immers echte crisisjaren waarin werkzaamheidsgraden eerder gedrukt dan gestuwd worden.

De meeste lidstaten hebben een mooi groeipad afgelegd in de periode 2001-2008 (figuur 1). Enkel in Roemenië ging de ouderenwerkzaamheid achteruit. Roemenië was overigens wel een van de vijf landen die in 2001 reeds de 50%-norm overschreden, naast Zweden, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Portugal. Het aantal Europese lidstaten dat de 50%-norm overschreden heeft, is sedert 2001 wel meer dan verdubbeld. In 2008 konden twaalf lidstaten een geslaagd rapport voorleggen. Zweden nam de koppositie met een ouderenwerkzaamheidsgraad

van maar liefst 70,1%. Naast de traditionele noordelijke lidstaten die het lijstje verder aanvullen, namen ook de Baltische staten een prominente plaats in de rangschikking in, en mochten ook buurlanden Duitsland en Nederland met een ouderenwerkzaamheidsgraad van om en bij de 53% een bank vooruit. Deze lidstaten legden de voorbije jaren een sterk parcours af en boekten aanzienlijke progressie in de tewerkstelling van 55-plussers.

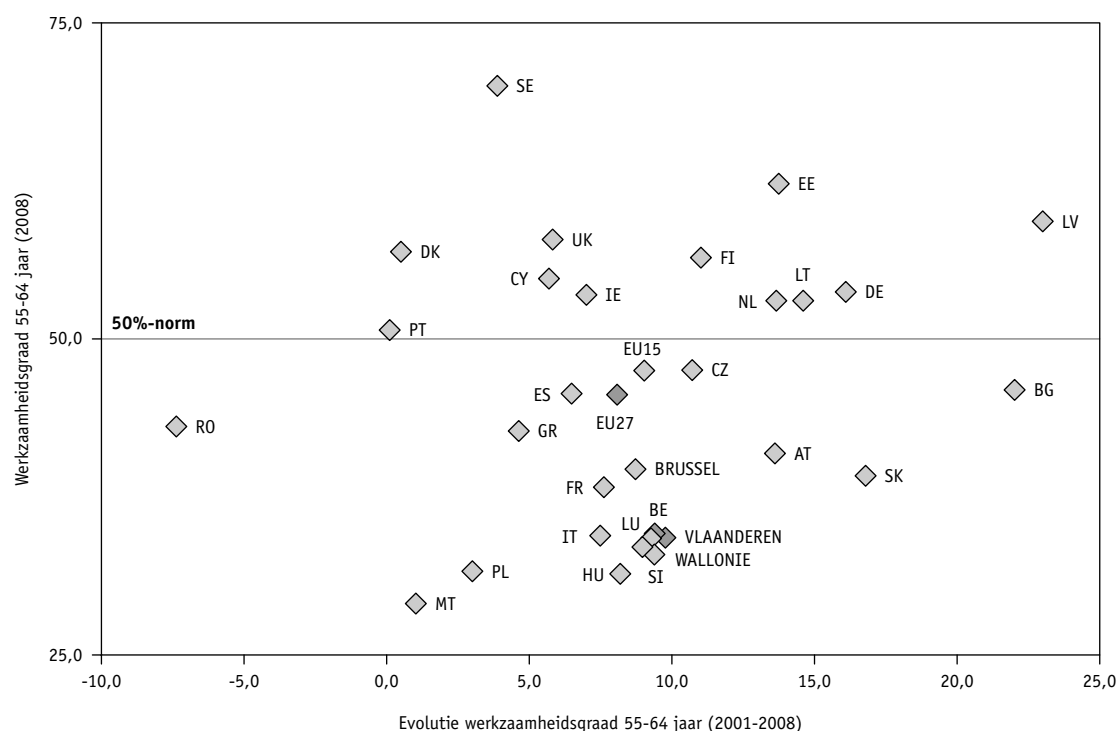
Vanuit Belgisch perspectief (34,5%) zijn de Europese koplopers stilaan uit het zicht verdwenen. Ook ten aanzien van het Europees gemiddelde van 45,6% blijft de kloof groot. Wanneer we een vergelijkend perspectief hanteren, dan moeten we concluderen dat bovenop de zwakke startpositie in 2001 België ook een ondermaatse progressie heeft gekend tijdens de afgelopen jaren. Ons land bevindt zich in een staartpelotonnetje van zeven landen die zich in 2008 nog steeds onder het 35%-peil situeerden. De andere landen zijn Hongarije, Polen, Slovenië, Malta, Italië en buurland Luxemburg.

Vlaanderen doet het met een ouderenwerkzaamheidsgraad van 34,3% niet beter. De positie is iets beter dan het demografisch nochtans beduidend 'jongere' Wallonië (33,6%), maar beduidend slechter dan deze van Brussel (39,7%). In heel wat andere landen blijkt de regionale diversiteit veel groter. Hiervoor kijken we in figuur 2 voor de Europese lidstaten en Noorwegen naar de regionale spreiding van de ouderenwerkzaamheidsgraad. De stip in het midden geeft het nationale gemiddelde weer, het bovenste streepje de regio met de hoogste ouderenwerkzaamheidsgraad, het onderste streepje de regio met het laagste peil. Hieruit blijkt dat er binnen de landen aanzienlijke verschillen bestaan tussen de regio's. De intra-nationale spreiding tussen best en zwakst presterende regio's is relatief het grootst in Slowakije, Tsjechië, Frankrijk, Hongarije en Spanje.

Voor drie landen die zich boven de 50%-norm situeren, blijkt de zwakst scorende regio weg te zakken tot onder de 50%-norm (Verenigd Koninkrijk,

Figuur 1.

Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar in 2008 en evolutie 2001-2008 (EU lidstaten en Belgische gewesten)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Duitsland en Portugal). In vier andere landen stellen we het omgekeerde vast en reikt de best presterende regio boven de 50%, terwijl het nationale gemiddelde achterop blijft (Tsjechië, Bulgarije, Spanje en Slowakije).

Regionale diversiteit in eindeloopbaanprestaties?

Om meer zicht te krijgen op de regionale diversiteit in eindeloopbaanscores, werken we met een clusteranalyse (eerst hiërarchisch, vervolgens niet-hiërarchisch) op het niveau van de Europese regio's. We gaan eerst kort in op de parameters die bij de analyse gehanteerd zijn. Vervolgens duiden we de verschillende regioclusters inhoudelijk.

Indicatoren van eindeloopbaanregimes

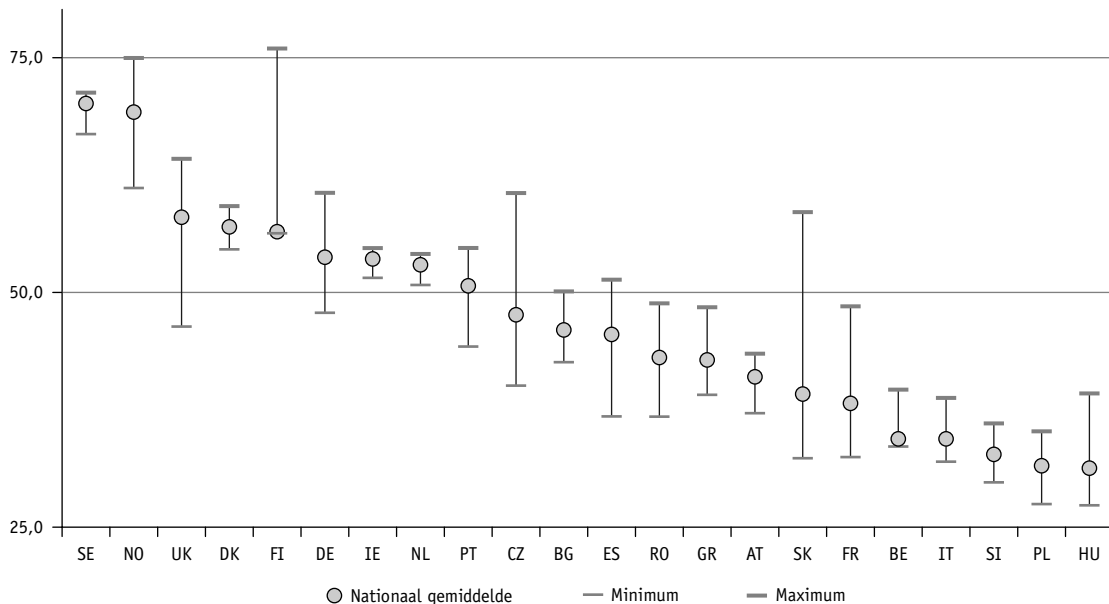
In de clusteranalyse verrijken we de analyse van de ouderenwerkzaamheidsgraad met bijkomende parameters. Dit levert een meer accurate positionering

van de Europese regio's op. We lichten kort de zes parameters toe die we gebruiken voor de clusteranalyse.

1. *Ouderenwerkzaamheidsgraad.* De ouderenwerkzaamheidsgraad geeft weer welk aandeel van de 55-64-jarigen in 2008 een job uitoefende. De relevantie van deze parameter moet niet verder toegelicht worden. Het gaat immers om het stuurgetal dat op het vlak van eindeloopbaan centraal staat in de Stockholm- en Lissabondoelstellingen.
2. *Uittrederatio.* De uittrederatio is een tweede belangrijke indicator om de Europese regio's te differentiëren. Landen en regio's verschillen immers in de mate waarin ze de vorige decennia 'early exit' institutioneel gefaciliteerd en dus hoge vervroegde uittrede gestimuleerd hebben. Om de vervroegde uittrede te schatten, wordt in internationale vergelijkingen de uittrederatio gebruikt (cf. 'cohort-adjusted exit rates' in Ebbinghaus, 2006). In onze analyse berekenen we de uittrederatio als het relatieve verschil tussen

Figuur 2.

Werkzaamheidsgraad 55-64 jaar, nationaal gemiddelde en hoogste/laagste regioscore per land (EU en Noorwegen; 2008)



Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

de activiteitsgraad van de 55-59-jarigen in 2007 en de activiteitsgraad van de 50-54-jarigen in 2002. Met andere woorden, voor eenzelfde geboortecohorte wordt de activiteitsgraad op twee tijdstippen gemeten, met een interval van vijf jaar. Het relatieve verschil in activiteitsgraad geeft per 100 beroepsactieve 50-54-jarigen in 2002 aan hoeveel van hen in 2007 niet meer beroepsactief waren. Aangezien niemand van deze cohorte in 2007 reeds de leeftijd van 60 jaar bereikt had, geeft dit aan welk aandeel van de oorspronkelijke beroepsactieve populatie de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten heeft. We zijn er ons van bewust dat deze eenvoudig te berekenen parameter de realiteit wat simplistisch voorstelt. Er wordt immers van uitgegaan dat de beroepsactieven in 2007 dezelfde zijn als de beroepsactieven in 2002 (zij het minder in aantal). Er wordt dus geen rekening gehouden met mogelijke instroom van nieuwe beroepsactieven in de cohorte, noch met eventuele wijzigingen in de samenstelling van de cohorte (bijvoorbeeld als gevolg van overlijden of migraties).

3. *Aanwervingskansen ouderen.* Een hoge aanwervingskans geeft aan dat ouderen die geen job (meer) hebben nog lang niet kansloos zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien indiceert ze dat ontslag, uitstoot of vervroegde uittrede op oudere leeftijd geen definitieve transitie hoeft te zijn. Een hoge aanwervingskans opent deuren voor oudere werknemers om alsnog de loopbaan te heroriënteren (bijvoorbeeld bij herstructurering). De aanwervingskansen in 2007 berekenen we als de verhouding tussen het aantal nieuw aangeworven 50-64-jarigen en het totaal aantal 50-64-jarigen in de populatie. Bij de nieuw aangeworvenen gaat het om werkenden met een anciënniteit kleiner dan twee jaar.
4. *Jobanciënniteit.* Een hoge gemiddelde anciënniteit, gecombineerd met een geringe arbeidsmobiliteit, kan de kloof tussen insiders en outsiders versterken. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor outsiders impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun integratiekansen afnemen (Sels et al., 2008). Om de jobanciënniteit voor een regio weer te geven, berekenen we in 2007 een gemiddelde jobanciënniteit voor de

werkenden tussen 55 en 64 jaar. Het gaat om het aantal dienstjaren dat ze bij dezelfde werkgever of als zelfstandige actief zijn.

5. *Opleidingsparticipatie ouderen.* In de mate dat deelname aan opleiding door ouderen resulteert in een hogere inzetbaarheid en verlenging van de arbeidsloopbaan, zal meer opleidingsparticipatie leiden tot een gemiddeld hogere ouderenwerkzaamheidsgraad. We nemen deze indicator op als een soort schatter van de mate waarin in een regio aandacht besteed wordt aan de blijvende inzetbaarheid van 50-plussers. De gehanteerde parameter meet de opleidingsparticipatie in 2007 van de 50- tot 64-jarigen tijdens een referentieperiode van vier weken.
6. *Deeltijdarbeid ouderen.* Over de impact van deeltijdarbeid op de lengte van de loopbaan bestaat geen eensgezindheid in onderzoeksresultaten (Sels et al., 2008). Een eerste redenering luidt dat arbeidstijdreducties helpen vermijden dat mensen vroegtijdig uitgeblust geraken. Een geleidelijke of getrapte uitstroom zou in die zin de actieve loopbaan kunnen verlengen. Daartegenover staat de redenering dat deeltijdarbeid de afbouw van de beroepsactiviteit versnelt en de uittredeleeftijd niet significant verlengt. Met behulp van een clusteranalyse kan in deze relatie geen bijkomend inzicht gegeven worden. Wel kan nagegaan worden of een hoog aandeel deeltijdarbeid bij 55-64-jarige werkenden een typerend kenmerk is van bepaalde eindeloopbaanregimes. Het aandeel deeltijdarbeid heeft betrekking op 2007.

Een regiokaart van eindeloopbaanregimes

Met behulp van een clusteranalyse groeperen we 115 Europese regio's volgens hun scores op de zes parameters. Het gaat om een selectie van regio's uit de Europese lidstaten, aangevuld met Noorwegen. De selectie van de regio's stoelt hoofdzakelijk op het NUTS-1 niveau van de 'Nomenclature of Statistical Territorial Units', opgesteld door Eurostat. De NUTS-indeling is gebaseerd op administratieve en institutionele structuren en weerspiegelt vaak ook de verschillende politieke niveaus binnen een land. Op NUTS-1 niveau vinden we voor België de drie gewesten terug. Een aantal andere landen vormen

op NUTS-1 niveau slechts één regio. Om ook voor deze landen de regionale diversiteit weer te geven, opteerden we er voor om het NUTS-2 niveau te hanteren (voor zover de gegevens het toelieten). Dit is het geval voor Denemarken, Noorwegen, Ierland, Tsjechië, Slovenië en Slowakije. Wegens ontbrekende gegevens werden zes landen elk als één regio behandeld (Nederland, Estland, Cyprus, Luxemburg, Letland en Litouwen) en komt Malta niet voor in de analyses.

Als we de 115 Europese regio's vergelijken op basis van de zes parameters dan bekomen we zes relatief homogene clusters van regio's. De groepering gebeurt zodanig dat regio's binnen een cluster zo sterk mogelijk op elkaar lijken wat betreft de gecombineerde scores op de zes parameters, en zo min mogelijk op de regio's uit de andere clusters.

In tabel 1 geven we een overzicht van de gemiddelde waarden van de parameters per cluster en in de Belgische gewesten. De clusters zijn gerangschikt in dalende volgorde op basis van de gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad. Figuur 3 geeft een grafische weergave van de regio's per cluster.

'Active ageing' regio's (cluster 1)

Cluster 1 groepeerde regio's met een duidelijke voorbeeldfunctie. Het gaat om 24 Noord-Europese regio's die op bijna alle parameters 'excelleren' in vergelijking met het globale gemiddelde van de 115 regio's. Al de Zweedse, Deense, Finse en Noorse regio's, samen met grote delen van het Verenigd Koninkrijk, combineren een hoge ouderenwerkzaamheid, met een beperkte incidentie van vervroegde uittrede, gunstige aanwervingskansen voor 50-plussers en, last but not least, een zeer hoog oplopende opleidingsdeelname onder de 50-plussers.

De gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad in deze topcluster loopt op tot liefst 63,4%. In vijf regio's, waaronder de twee hoofdstedelijke gebieden met Oslo en Stockholm, is zelfs meer dan 70% van de 55-plussers aan het werk. Met een uittrederatio van gemiddeld 6,7% zijn deze regio's er bovendien in geslaagd om de vervroegde uittrede binnen de perken te houden. Per 100 beroepsactieve 50-54-jarigen in 2002 waren er maar 6,7 die tijdens de volgende vijf jaar de arbeidsmarkt verlaten hebben. Het globale gemiddelde voor de 115 regio's lag met 17,4% bijna drie keer zo hoog. Niet enkel blijft de

Tabel 1.

Overzicht van de gemiddelde scores per cluster en in de Belgische gewesten

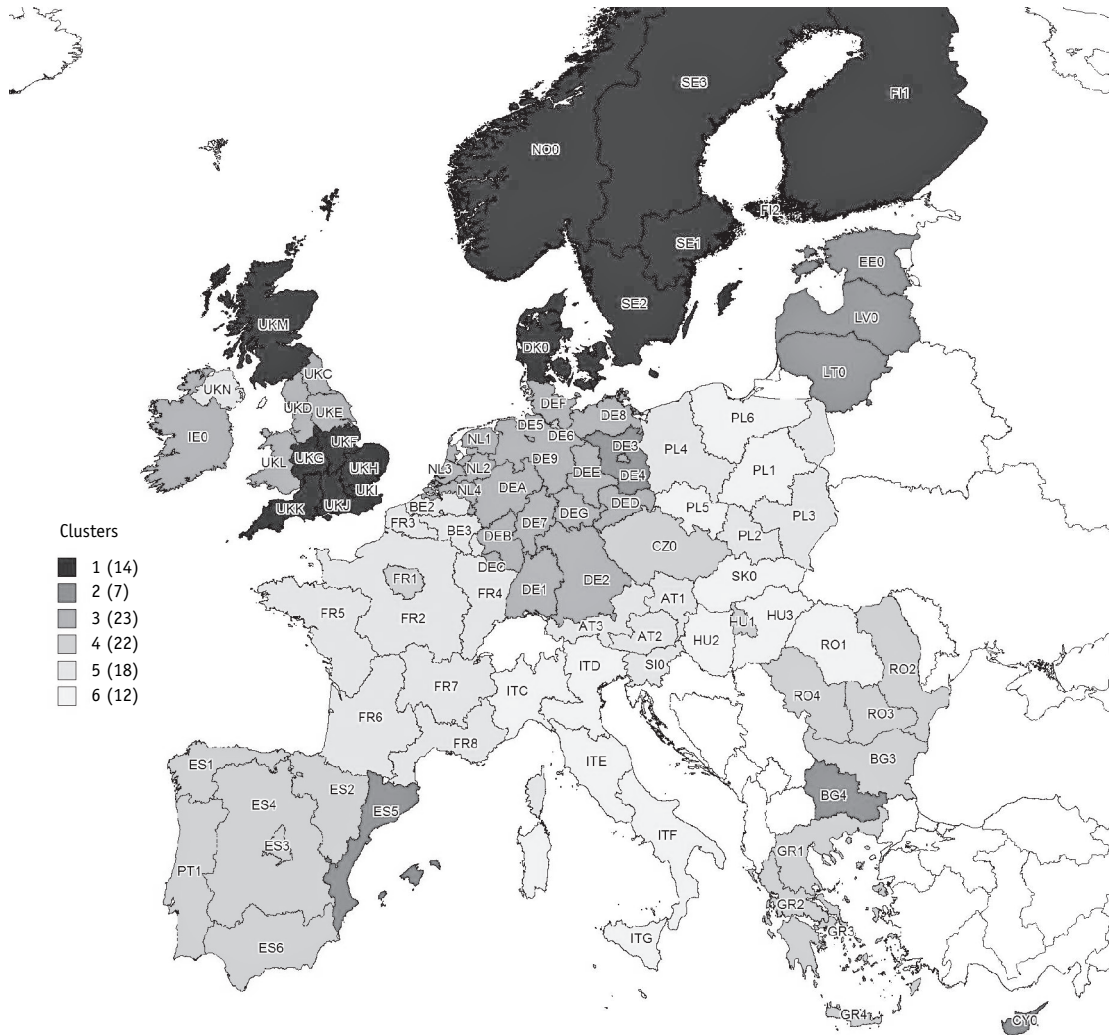
	Aantal regio's	Werkzaamheidsgraad (55-64) 2008	Uittrede ratio (50-54) '02-'07	Aanwervingskans (50-64) 2007	Jobanciënniteit (55-64) 2007	Opleidingsparticipatie (50-64) 2007	Deeltijd arbeid (55-64) 2007
	(n)	(%)	(%)	(%)	(jaar)	(%)	(%)
Totaal	115	48,3	17,4	5,4	18,5	5,2	20,3
Vlaams Gewest	1	34,3	23,8	2,7	23,4	4,6	28,3
Waals Gewest	1	33,6	27,2	2,1	23,8	2,4	25,3
Brussels Gewest	1	39,7	14,6	3,1	20,8	3,7	18,0
Cluster 1	24	63,4	6,7	7,5	16,8	13,9	28,3
Cluster 2	9	55,8	12,8	7,6	14,7	3,5	9,6
Cluster 3	21	52,9	8,2	5,7	17,8	5,0	31,0
Cluster 4 (BR)	26	45,6	17,6	4,5	19,7	2,0	11,3
Cluster 5 (VL,WA)	19	35,9	31,4	3,5	21,5	3,4	23,6
Cluster 6	16	34,4	31,1	4,1	18,4	1,1	10,7

Noot: Clusteranalyse: hiërarchische methode (Ward) gevolgd door niet-hiërarchische methode

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 3.

Visuele weergave van de clusters (EU-regio's NUTS I*)



Noot: Omwille van technische redenen is het kaartje volledig op NUTS I gebaseerd. Voor de clusteranalyse zelf werd daarentegen voor Denemarken, Noorwegen, Ierland, Tsjechië, Slovenië en Slowakije NUTS II gebruikt. Wegens ontbrekende gegevens werden Nederland, Estland, Cyprus, Luxemburg, Letland en Litouwen elk als één regio behandeld en komt Malta niet voor in de analyses.

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

vroegtijdige uittrede erg beperkt, ook de aanwerkingskansen voor ouderen zijn vrij gunstig. Per 100 50-plussers in de populatie waren er gemiddeld 7,5 'nieuw aangeworven' (d.i. anciënniteit van minder dan twee jaar) 50-plussers. Het globale gemiddelde voor de 115 regio's bedroeg 5,4%.

Daarnaast hebben al deze regio's duidelijk geïnvesteerd in opleidingsstructuren die tevens de oudere

generaties bereiken en activeren. Vooral Denemarken valt hier sterk op, met een opleidingsdeelname rond 20% bij de 50-plussers. De regio Kopenhagen bereikt zelfs een kwart van de 50-plussers voor opleidingsdeelname.

Wat betreft het aandeel deeltijdarbeid bij de 55-plussers situeert de eerste cluster zich met 28,3% een eind boven het algemeen gemiddelde van 20,3%.

De combinatie van een geringe vervroegde uittrede, een hoge werkzaamheid en een hoog aandeel deeltijdarbeid sterkt het vermoeden dat deeltijdarbeid en geleidelijke uittrede succesvol ingezet worden als instrument voor verlenging van de actieve loopbaan.

De gemiddelde jobanciënniteit in de eerste cluster, ten slotte, bedroeg 16,8 jaar. Dit is lager dan het globale gemiddelde van 18,5 jaar. Het clustergemiddelde verbergt echter sterk uiteenlopende scores, gaande van een gemiddelde jobanciënniteit van 14 jaar in de meeste VK-regio's, tot 19 à 20 jaar in de regio's van Zweden. De mogelijk negatieve gevolgen van een hoge jobanciënniteit op de werkzaamheidsgraad van ouderen, werden hier duidelijk gecounterd door een combinatie van weinig vervroegde uittrede, gunstige aanwervingskansen en een hoge opleidingsdeelname onder ouderen.

De volgers (clusters 2 en 3)

Leiders vragen om volgers. De 'volgers' van de Noord-Europese topregio's vinden we terug in clusters 2 en 3. Op enkele na, hebben al de regio's uit deze twee clusters de Stockholmdoelstelling bereikt. In het kielzog van de topklasse uit de vorige cluster combineren ook deze regio's een bovengemiddelde ouderenwerkzaamheid met een beperkte exit van 50-plussers en een relatief gunstige aanwervingskansen voor ouderen. Bovendien sporen de gunstige aanwervingskansen in beide clusters samen met een eerder lage gemiddelde jobanciënniteit, een vaststelling die ook geldt voor de eerste cluster.

Cluster 2 telt slechts negen regio's. Ze hebben een gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad van 55,8%. We vinden hier een mix van de Baltische staten, Cyprus, kleine stukjes van Tsjechië, Slowakije, Bulgarije en Spanje, en het Duitse Brandenburg. De tweede cluster wijkt vooral af van de eerste omwille van de zeer grote kloof inzake opleidingsparticipatie (3,5%) en deeltijdarbeid bij ouderen (9,6%).

Ook de regio's uit cluster 3 behaalden met een gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad van 52,9% de Stockholmdoelstelling, zij het met de hakken over de sloot. Deze cluster omvat 21 regio's, waaronder bijna alle Duitse regio's, Ierland, Nederland

en nog vier regio's van het Verenigd Koninkrijk. Het verschil met de tweede cluster schuilt vooral in de ruime toepassing van deeltijdarbeid (31%). Nederland neemt hierin een grote voorsprong met bijna een op de twee 55-plussers die deeltijds werken. De opleidingsparticipatie van ouderen ligt in deze cluster op een zeer gemiddeld (en dus aanvaardbaar) niveau van 5%. Op deze parameter zijn het enkel de vier UK-regio's die enigszins aansluiting vinden bij de 'leiders' uit cluster 1.

De buik (cluster 4)

De regio's uit de vierde cluster vormen de buik van het peloton. Het gaat om 26 regio's die een gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad van 45,6% kunnen voorleggen, net iets lager dan het globaal gemiddelde van de 115 regio's. Deze cluster omsluit onder andere een groot deel van Zuid-Europa (de meeste regio's uit Spanje, Griekenland, Portugal), Tsjechië en Roemenië. Daarnaast vinden we hier ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, al blijft deze regio qua ouderenwerkzaamheidsgraad wat achterop ten aanzien van het clustergemiddelde. Samen met Catalonië, Centraal Hongarije en het Griekse Attiki (onder andere Athene) bleef Brussel onder de 40% werkzaamheid bij 55-plussers. De andere regio's uit deze cluster hebben de 50%-norm in het vizier of hebben deze net bereikt.

Ook voor de uittrederatio en aanwervingskansen scoort deze cluster redelijk kort bij het algemeen gemiddelde. De negatieve uitschieter is vooral de gemiddeld zeer lage opleidingsparticipatie. Verder tekenen we een beperkte inzet van deeltijdarbeid bij ouderen op, evenals een bovengemiddelde jobanciënniteit. In de Griekse, Portugese en Spaanse regio's loopt het gemiddeld aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever vaak op tot boven 20 jaar.

Opvallend is de aparte positionering van Brussel in vergelijking met Vlaanderen en Wallonië (cluster 5). Dit is te danken aan het feit dat Brussel zich op alle kenmerken – behalve opleidingsparticipatie – korter bij het algemeen gemiddelde situeert dan de andere gewesten. Het verschil met Vlaanderen (en Wallonië) is vooral groot voor de uittrederatio, die in Brussel beperkt bleef tot 14,6%. Dit betekent dat de uittrede uit de Brusselse arbeidsmarkt trager verliep dan in Vlaanderen. Al moeten we er wel bij

vermelden dat de potentiële groep van uittreeders initieel lager lag in Brussel (lagere activiteitsgraad).

Early exit regio's (cluster 5 en 6)

De regio's uit cluster 5 en cluster 6 zijn nog lang niet van de zorgen ('grijze haren') verlost. De gemiddelde ouderenwerkzaamheidsgraad situeert zich in beide clusters rond 35%. Bepalend voor deze problematisch lage score blijft vooral de hoge uittrederatio (31%). De hoge exit gaat bovendien gepaard met een benedengemiddelde aanwervingskans voor 50-plussers.

In de vijfde cluster vinden we Vlaanderen en Wallonië terug, en verder ook de overige Poolse regio's, Luxemburg, Slovenië, en de meeste Franse en Oostenrijkse regio's. In de zesde cluster gaat het om Italië (5 regio's) en een bundeling van nog 11 Oost-Europese regio's uit Polen, Hongarije, Roemenië, Tsjechië en Slowakije.

Op de andere parameters lopen de scores voor de twee clusters verder uiteen. De zesde cluster onderscheidt zich vooral door een zeer beperkt aandeel deeltijdarbeid en de quasi afwezigheid van opleidingsdeelname bij 50-plussers.

In de vijfde cluster is de opleidingsparticipatie ook ondermaats, maar zijn er toch enkele regio's – waaronder Vlaanderen met 4,6% – die naar het globale gemiddelde neigen. Toch valt deze cluster vooral op door de hoogst vastgestelde jobanciënniteit. De 55-plussers uit de vijfde cluster zijn gemiddeld 21,5 jaar aan de slag bij dezelfde werkgever. Vlaanderen en Wallonië zijn hier zelfs de koplopers inzake jobanciënniteit. Met gemiddeld iets meer dan 23 dienstjaren bij dezelfde werkgever, staan beide gewesten in de top tien van regio's met de hoogste jobanciënniteit. Deze top tien bestaat uit een mix van regio's uit de clusters 4 en 5. In elk van deze top tien-regio's gaat dit gepaard met lage tot zeer lage aanwervingskansen voor 50-plussers.

Conclusie

Op basis van de ouderenwerkzaamheidsgraad en vijf andere 'eindeloopbaan'-indicatoren laten de Europese regio's zich groeperen in zes clusters. De

incidentie van vervroegde arbeidsmarkttuitrede en de aanwervingskansen voor 50-plussers, zorgen voor een belangrijke breuklijn tussen de clusters. De topregio's uit Noord-Europa en hun opvolgers integreren stevast een hoge werkzaamheidsgraad voor ouderen met een zeer beperkte uittrederatio en gunstige aanwervingskansen voor 50-plussers. Bij de opvolgers vinden we onder andere Nederland en heel wat regio's uit Duitsland, Ierland en het Verenigd Koninkrijk.

Toch zijn het enkel de regio's die tevens een aanzienlijke surplus aan opleidingsparticipatie kunnen voorleggen, die excelleren inzake de inzet van ouderen op de arbeidsmarkt. We spreken dan over de Zweedse, Deense, Noorse en Finse regio's, alsook het grootste deel van het Verenigd Koninkrijk. De goede positie van het Verenigd Koninkrijk is zonder meer 'geflatteerd'. De positieve arbeidsmarktprestaties resulteren voor het Verenigd Koninkrijk immers niet in een grotere sociale cohesie. Uit armoedecijfers is gebleken dat het risico op armoede in het Verenigd Koninkrijk (19% in 2008¹) hoger was dan gemiddeld in Europa (17%) (Stevens et al., 2007). Ook in de Baltische staten, die mooie prestaties voorleggen met betrekking tot de ouderenwerkzaamheid, was het armoederisico groter dan gemiddeld. Overigens geeft de ware implosie van de Baltische arbeidsmarkten tijdens het crisisjaar 2009 aan dat de mooie arbeidsmarktprestaties er nog niet ondersteund worden door een behoorlijk robuust en schokbestendig economisch en sociaal weefsel.

Het profiel van de voorlopers staat in scherp contrast met de regio's uit de achterhoede, waar een zeer lage ouderenwerkzaamheidsgraad gepaard gaat met een zeer hoge arbeidsmarktexit en beperkte aanwervingskansen voor 50-plussers. In de achterhoede zijn heel wat Europese nieuwkomers uit Centraal- en Oost-Europa te situeren, maar ook de oude kern is goed vertegenwoordigd met Italië, Luxemburg en de meeste Franse en Oostenrijkse regio's. Ten slotte vinden we hier ook Vlaanderen en Wallonië terug, geen benijdenswaardige positie.

Een laatste conclusie betreft de beperkte regionale differentiatie. Als we het resultaat grafisch bekijken, valt op hoe sterk de landgrenzen gerespecteerd worden in de clusteruitkomsten. Op enkele regio's

na komen landen als Denemarken, Noorwegen, Frankrijk, Duitsland, Spanje, Portugal, Italië, ... als homogene blokken uit de analyse naar voor. Dit is typisch aan deze clustering op eindeloopbaanparameters, en zien we in veel mindere mate wanneer we de Europese regio's vergelijken op hun algemene arbeidsmarktprestaties (Sels & De Winne, 2009). Dit 'homogene' resultaat onderstreept hoe bepalend landspecifieke institutionele spelregels (bijvoorbeeld regelgeving in verband met vervroegde uittrede, stimulering van aanwerving van 50-plussers, nationale specificiteiten in loonopbouw, enzovoort) zijn voor de vormgeving van het einde van de loopbaan en de graad van succes in de aanpak van de vergrijzing.

Wim Herremans
Luc Sels
Steunpunt WSE

Noot

1. Het armoederisicopercentage wordt op basis van EU-SILC berekend als het aandeel van de populatie dat minder dan 60% van het nationale mediaaninkomen verdient.

Bibliografie

- Ebbinghaus, B. 2006. *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. New York: Oxford University Press.
- European Commission. 2007. *Employment in Europe 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Sels, L., Van Woensel, A. & Herremans, W. 2008. *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Sels, L. & De Winne, S. 2009. De toestand is ernstig (maar niet hopeloos). De Vlaamse arbeidsmarkt in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 19(4), 29-37.
- Steven, E., De Winne, S., Sels, L. & Herremans, W. 2007. *Europa regionaal. Arbeidsmarktprestaties in een comparatief perspectief*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.